

Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Desa Perupuk Kecamatan Lima Puluh, Kabupaten Batu Bara

Diana Florenta¹, Hendri Mayanta², Novika Ginting³, Lenny Beatrice⁴, Ratna Dewi⁵

^{1,2,3,4,5} Fakultas Ekonomi, Universitas Efarina, Pematangsiantar, Sumatera Utara, Indonesia

Email: dianaflorentabutabar@gmail.com¹, tariganhendri606@gmail.com², novikap94@gmail.com³, Tintingratna@gmail.com⁴, lennybeatrice1984@gmail.com⁵

Article Info

Article history:

Received Oktober 12, 2025

Revised Oktober 22, 2025

Accepted Oktober 31, yyyy

Keywords:

Kepemimpinan
Motivasi Kerja
Kinerja

Keywords:

Leadership
Work Motivation
Performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja perangkat desa Mangkai Lama Kecamatan Lima Puluh Kabupaten Batu Bara, model yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kuantitatif dan teknik pengumpulan datanya menggunakan kuesioner, dengan menggunakan 32 sampel. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh positif dilihat dari nilai t_{hitung} untuk variabel ini sebesar 3,853. Sementara itu nilai pada tabel distribusi 5% sebesar 2,045. Maka $t_{hitung} (3,853) > t_{tabel} (2,045)$. Hal ini berarti variabel kepemimpinan (X_1) mempunyai pengaruh yang positif. Hal ini juga diperkuat dengan nilai signifikansi ($0,001 < 0,05$) artinya variabel kepemimpinan (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan berpengaruh secara simultan dengan nilai signifikansinya 0,002. Sedangkan variabel motivasi kerja dapat dilihat dari nilai t_{hitung} untuk variabel ini sebesar -1,455. Sementara itu nilai pada tabel distribusi 5% sebesar 2,045. Maka $t_{hitung} (-1,455) < t_{tabel} (2,045)$. Hal ini berarti variabel motivasi kerja (X_2) mempunyai pengaruh yang negatif. Berdasarkan ringkasan hasil regresi berganda ditunjukkan bahwa F_{hitung} sebesar 7,500, sedangkan hasil F_{tabel} pada tabel distribusi dengan tingkat kesalahan 5% adalah sebesar 3,33. Hal ini berarti $F_{hitung} > F_{tabel} (7,500 > 3,33)$.

ABSTRACT

This study aims to determine how much influence leadership and work motivation have on the performance of Mangkai Lama village officials, Lima Puluh District, Batu Bara Regency, the model used in this study is a quantitative descriptive method and the data collection technique uses a questionnaire, using 32 samples. The results of this study indicate that the leadership variable has a positive effect seen from the t -count value for this variable of 3.853. Meanwhile, the value in the 5% distribution table is 2.045. So $t\text{-count} (3.853) > t\text{-table} (2.045)$. This means that the leadership variable (X_1) has a positive influence. This is also reinforced by the significance value ($0.001 < 0.05$) meaning that the leadership variable (X_1) has a positive and significant effect on employee performance, and has a simultaneous effect with a significance value of 0.002. While the work motivation variable can be seen from the t -count value for this variable of -1.455. Meanwhile, the value in the 5% distribution table is 2.045. So $t_{hitung} (-1.455) < t_{tabel} (2.045)$. This means that the work motivation variable (X_2) has a negative influence. Based on the summary of the multiple regression results, it is shown that the F_{hitung} is 7.500, while the F_{tabel} result in the distribution table with a 5% error rate is 3.33. This means that $F_{hitung} > F_{tabel} (7.500 > 3.33)$.

This is an open access article under the [CC BY](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/) license.



1. PENDAHULUAN

Suatu organisasi dibentuk untuk mencapai tujuan bersama, namun untuk mencapai tujuan secara efektif diperlukan manajemen yang baik dan benar (Febrianto et al., 2021). Atas dasar tujuan tersebut, dirancang sumber daya yang diperlukan, baik sumber daya alam, sumber daya kapital, sumber daya manusia, teknologi, dan mekanisme kerja yang ditempuh dalam mencapai tujuan organisasi. Faktor yang sangat penting untuk diperhatikan terletak pada faktor sumber daya manusia dibandingkan dengan sumber daya yang lainnya. Tantangan terberat yang dihadapi perusahaan saat ini bukan hanya bagaimana mengelola sumber daya manusia, tetapi juga bagaimana mempertahankannya untuk tetap bekerja pada perusahaan selama mungkin. Meskipun saat ini kemajuan teknologi memainkan peran penting pada pengembangan perusahaan, tetapi hal tersebut tidak mengurangi nilai karyawan dalam suatu perusahaan sebab tanpa adanya manusia, teknologi tidak dapat beroperasi. Kesuksesan jangka panjang dari perusahaan tergantung dari kemampuan perusahaan untuk mempertahankan sumber daya manusia agar tetap bekerja pada perusahaan dalam jangka waktu yang lama. Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat (Permatasari & Anwar, 2023).

Dari uraian diatas dapat dinyatakan bahwa pengelolaan sumber daya manusia memiliki peran penting dalam suatu organisasi perusahaan. Dengan pengelolaan sumber daya manusia yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu perusahaan perlu mengelola sumber daya manusia sebaik mungkin. Kepemimpinan mempunyai peranan sentral dalam kehidupan organisasi maupun kelompok (Novianti, 2019). Untuk mencapai tujuan bersama, manusia di dalam organisasi perlu membina kebersamaan dengan mengikuti pengendalian dari pemimpinnya. Dengan pengendalian tersebut, perbedaan keinginan, kehendak, kemauan, perasaan, kebutuhan dan lain-lain dipertemukan untuk digerakkan ke arah yang sama. Dengan demikian berarti di dalam setiap organisasi perbedaan individual dimanfaatkan untuk mencapai tujuan yang sama sebagai kegiatan kepemimpinan. Faktor kepemimpinan merupakan faktor penting bagi keberhasilan suatu perusahaan. Seorang pemimpin harus mampu melihat, mengamati, memahami keadaan atau situasi tempat kerjanya, dalam artian bagaimana para bawahannya.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja. Perusahaan harus meningkatkan motivasi kerja para karyawan karena motivasi kerja dapat mempengaruhi seseorang atau memberikan dorongan kepada seseorang untuk melakukan sesuatu (Widiarsa et al., 2023). Motivasi kerja akan mendorong kinerja suatu organisasi baik dalam kenyamanan kerja tim maupun dalam kenyamanan kerja individu tersebut menjadi semakin maju atau mempercepat proses penyelesaian tugas-tugas dan tanggung jawab dalam kerja untuk mencapai tujuannya. Seorang karyawan yang termotivasi kerja akan mempunyai kepuasan kerja dan performa tinggi, serta mempunyai keinginan kuat untuk berhasil. Oleh karena itu, kinerja karyawan yang baik merupakan faktor yang penting dalam keberhasilan operasional suatu perusahaan, khususnya pada Perangkat Desa Mangkai Lama, Kecamatan Lima Puluh, Kabupaten Batu Bara yang bergerak pada urusan ketatausahaan yang mana pelayanan terbaik kepada masyarakat merupakan tujuan utamanya. Untuk mendukung perkembangan Perangkat Desa khususnya di sektor pertanian, perkebunan dan perikanan diperlukan sumber daya manusia yang handal dan memiliki kinerja yang tinggi karena sangat bergantung pada pelayanan terhadap masyarakat, dimana pelayanan yang baik menjadi modal utama supaya dapat berkembang dengan baik (Selfianita, 2021).

Oleh karena itu, pelayanan yang terbaik merupakan visi dan misi utama pada perangkat desa ini dikarenakan kepuasan masyarakat merupakan target utama yang ingin dicapai. Dengan demikian, kinerja perangkat desa yang baik merupakan faktor vital dalam mencapai visi dari perusahaan ini. Menurut Salindeho et al., (2021) menyatakan bahwa sumber daya manusia

memegang fungsi vital dalam pelaksanaan kegiatan operasionalnya sehingga perusahaan ingin setiap karyawannya memiliki komitmen dan kinerja yang baik untuk mencapai tujuan yang diharapkan perusahaan. Kemajuan organisasi tentunya didukung oleh kinerja Karyawan. Seseorang dapat dikatakan mempunyai kinerja yang baik, apabila mereka dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik, artinya mencapai sasaran, dengan kata lain akan mendorong Karyawan untuk bersaing memperoleh penghargaan, bonus atau dipromosikan kejabatan yang lebih baik. Veizal Rivai (2018 : 39) Kinerja merupakan perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh Karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Pengaruh kinerja Karyawan dalam suatu organisasi beberapa diantaranya akan dibahas dalam penelitian ini yaitu mengenai motivasi kerja Karyawan dalam suatu organisasi. Karyawan agar mau bekerja pada umumnya harus mempunyai motivasi.

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama. Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada enam indikator, yaitu (Robbins, 2018:82):

- Kualitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
- Kuantitas. Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- Ketepatan waktu. Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
- Efektivitas. Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
- Kemandirian. Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya.
- Komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana Karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab Karyawan terhadap kantor.

Tabel 1.1.

Tingkat Absensi Perangkat Desa Mangkai Lama

Tahun	Sakit	Ijin	Tanpa Keterangan	Umlah Absensi	Jumlah Perangkat Desa	%
2022	3	3	19	24	32	35,82
2023	3	8	15	26	32	38,30
2024	3	7	22	32	32	47,76
2025	2	8	15	25	32	37,32

Sumber : Data Primer Diolah

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa tingkat absensi perangkat desa sangat tinggi. Tidak setiap hari semua perangkat desa datang ke kantor dengan berbagai alasan. Wawancara yang dilakukan dengan Kepala Desa mengatakan bahwa kebanyakan perangkat desa tidak hadir tanpa memberikan surat ijin. Dengan ketidakhadiran perangkat desa maka kinerja yang diharapkan kurang maksimal karena tugas yang harus dikerjakan menjadi terbengkalai dan pelayanan yang harus diberikan kepada masyarakat tidak sesuai dengan harapan masyarakat. Pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja perangkat desa dalam organisasi dapat terwujud melalui pengembangan kinerja perangkat desa dan pemimpin tersebut dalam organisasi itu harus selalu memperhatikan karyawannya dan selalu

memberikan motivasi kerja baik dalam bentuk fasilitas dan penyediaan alat-alat teknologi yang berkualitas. Upaya yang dilakukan organisasi, pentingnya kepemimpinan dan motivasi kerja dalam suatu organisasi dan instansi itu sangat berpengaruh, karena dalam suatu organisasi ketika pemimpin tidak ada maka garis haluan organisasi tersebut akan hancur ketika tidak ada yang mengontrol bawahannya, begitupun dengan motivasi kerja akan hancur ketika tidak ada pemimpin yang selalu memberikan saran dan motivasi dalam bentuk apapun yang mau dilakukan bawahan tersebut.

2. METODE

Jenis penelitian yang digunakan dalam penyusunan proposal ini adalah penelitian kuantitatif sehingga penulis berharap menjawab masalah-masalah yang sedang diteliti karena gejala-gejala hasil pengamatan terhadap pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja Perangkat Desa Mangkai Baru Kecamatan Lima Puluh Kabupaten Batu Bara. Lokasi penelitian merupakan tempat yang digunakan oleh peneliti untuk mendapatkan keadaan sebenarnya dari objek yang diteliti guna memperoleh data yang akurat. Dalam hal ini penulis berusaha menangkap keadaan yang sebenarnya dari objek yang diteliti pada Kantor Desa Mangkai Lama yang beralamat di Jalan Besar Dusun V, Kecamatan Lima Puluh, Kabupaten Batu Bara, Sumatra Utara dengan alasan tempat tersebut memungkinkan untuk memperoleh data atau informasi yang ada relevansinya dengan permasalahan yang akan diteliti.

Waktu yang digunakan peneliti untuk penelitian ini dilaksanakan pada bulan April sampai dengan Juni sejak tanggal dikeluarkannya izin penelitian dalam kurun waktu kurang lebih 3 (tiga) bulan, 2 bulan pengumpulan data dan 1 bulan pengolahan data yang meliputi penyajian dalam bentuk skripsi dan proses bimbingan berlangsung. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh Perangkat Desa Mangkai Baru Kecamatan Lima Puluh Kabupaten Batu Bara yang berjumlah 32 orang. Sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah perangkat desa pada Kantor Desa Mangkai Baru Kecamatan Lima Puluh Kabupaten Batu Bara yang berjumlah 32 orang namun tidak termasuk pimpinan yang akan dijadikan sebagai responden penelitian ini. Alasan menggunakan seluruh populasi menjadi sampel adalah dikarenakan mewakili seluruh populasi karena jika kurang dari 100 populasi, maka dijadikan sampel penelitian semuanya.

Metode pengumpulan data adalah cara yang digunakan untuk mengumpulkan data dan keterangan lainnya dalam penelitian. Adapun jenis-jenis metode pengumpulan data pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Kuesioner (Angket). Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.
- b. Wawancara. Wawancara adalah teknik pengumpulan data dengan mengajukan pertanyaan langsung dengan pihak-pihak terkait dalam penelitian ini untuk memperjelas hasil yang telah diperoleh melalui kuesioner.
- c. Data sekunder. Data sekunder merupakan data yang diperlukan dalam rangka melengkapi informasi yang dapat diperoleh melalui studi pustaka dari buku-buku literatur, jurnal, internet serta artikel yang mendukung penelitian
- d. Observasi yaitu teknik yang digunakan untuk menganalisa dengan cara melihat atau mengamati objek secara langsung, dengan observasi partisipan ini maka data yang diperoleh lebih lengkap, tajam, dan sampai mengetahui pada tingkat setiap perilaku yang nampak. Adapun gunanya untuk mengetahui secara langsung pengaruh kepemimpinan dan motivasi

kerja terhadap kinerja Perangkat Desa Mangkai Baru Kecamatan Lima Puluh Kabupaten Batu Bara.

Dokumentasi. Dokumentasi adalah setiap bahan tertulis, film dan gambar yang dapat memberikan mengenai informasi (Joko Subagyo, 2020:130). Melalui teknik ini penulis berupaya untuk mencari data dari hasil sumber tertulis, melalui dokumen atau apa saja yang memiliki relevansi sehingga dapat melengkapi data yang diperoleh di lapangan.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Desa Mangkai Lama

Kabupaten Batubara adalah salah satu kabupaten di Provinsi Sumatera Utara, Indonesia. DPR menyetujui Rancangan Undang-Undang pembentukannya tanggal 8 Desember 2006. Kabupaten ini diresmikan pada tanggal 15 Juni 2007, bersamaan dengan dilantiknya Pejabat Bupati Batubara, Drs. H. Sofyan Nasution, S.H. Kabupaten Batubara merupakan hasil pemekaran dari Kabupaten Asahan dan beribukota di Kecamatan Limapuluh yang merupakan salah satu dari 16 kabupaten dan kota baru yang dimekarkan pada dalam kurun tahun 2006.

Kabupaten ini terletak di tepi pantai Selat Malaka, sekitar 175 km selatan ibu kota Medan. Luas Kabupaten Batubara adalah 904,96 Km² atau 90.496 Ha yang terdiri dari 7 kecamatan yaitu Kecamatan Sei Balai, Tanjung Tiram, Talawi, Lima Puluh, Air Putih, Sei Suka, dan Medang Deras, serta 141 desa dan 10 kelurahan defenitif. Secara geografis, Kabupaten Batubara terletak pada 3⁰ – 4⁰ Lintang Utara dan 99⁰–100⁰ Bujur Timur. Kabupaten Batubara secara administrasi di sebelah utara berbatasan dengan Kabupaten Serdang Bedagai dan Selat Malaka, di sebelah selatan berbatasan dengan Kabupaten Asahan dan Kabupaten Simalungun, di sebelah barat berbatasan dengan Kabupaten Simalungun dan Kabupaten Serdang Bedagai dan di sebelah timur berbatasan dengan Selat Malaka dan Kabupaten Simalungun.

Mangkai Lama merupakan salah satu desa yang ada di kecamatan Lima Puluh, Kabupaten Batu Bara, provinsi Sumatera Utara, Indonesia. Desa Mangkai Lama sendiri memiliki luas wilayah sebsar 230 Ha dengan perentase 2,32 % dari total luas wilayah seluruh pedesaan yang ada di Kabupaten Batu Bara. Desa Mangkai Lama sendiri memiliki letak geografis 3.15548° LU dan 99.38119° BT. Desa Mangkai Lama dipimpin oleh Bapak Kepala Desa yang bernama Bapak Sardalisyah Purba yang terdiri dari 10 dusun. Letak Desa Mangkai Lama berbatasan dengan wilayah lain diantaranya :

- Selehah Utara : batas dengan Desa Mangkai Baru
- Sebelah Barat : batas dengan Kabupaten Simalungun
- Sebelah Selatan : batas dengan Perk. PTPN IV Distrik G. Bayu.
- Sebehah Timur : batas dengan Desa Sumber Makmur.

Sistem Pemerintahan Desa

Pemerintahan Desa adalah penyelenggaraan urusan Pemerintahan oleh. Pemerintah Desa dan BPD (Badan Pemerintah Desa), dalam mengatur dan mengurus kepentingan masyarakat setempat berdasarkan asal usul dan adat istiadat yang diakui dan dihormati dalam Sistem Pemerintahan Negara Kesatuan Republik Indonesia. Sistem pemerintahan desa dipimpin oleh seorang Kepala Desa (Kades). Pekerjaan Kepala Desa (Kades) dibantu oleh Perangkat Desa yaitu Kepala Dusun, Kepala Urusan, Kepala Seksi dan Sekretaris Desa

Deskripsi Responden

Penelitian ini menguraikan mengenai pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja perangkat desa Mangkai Lama. Hal ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja perangkat desa Mangkai Lama. Dalam penelitian ini, menggunakan 32 orang karyawan sebagai sampel penelitian.

Karakteristik responden berguna untuk menguraikan deskripsi identitas responden menurut sampel penelitian yang telah ditetapkan. Salah satu tujuan dengan karakteristik responden adalah memberikan gambaran yang menjadi sampel dalam penelitian ini. Karakteristik responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini kemudian dikelompokkan menurut umur, jenis kelamin, golongan kerja, tingkat pendidikan, dan masa kerja. Untuk memperjelas karakteristik responden yang dimaksud, maka akan disajikan tabel mengenai data responden seperti yang dijelaskan berikut ini :

Deskripsi variabel Kepemimpinan (X₁) dan Motivasi Kerja (X₂) Serta Perhitungan Skor Variabel Bebas

1. Pernyataan Tanggapan Responden Kepemimpinan (X₁)

Indikator-indikator dari variabel ini terbagi atas 5 pernyataan. Hasilnya dapat kita lihat sebagai berikut :

Tabel 1
Tanggapan Responden Kepemimpinan (X₁)

Tanggapan	Sangat Setuju		Setuju		Kurang setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Skor
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X1.1	15	46,9	17	53,1	0	0	0	0	0	0	143
X1.2	5	15,6	16	50,0	7	21,9	4	12,5	0	0	118
X1.3	15	46,9	14	43,8	3	9,4	0	0	0	0	140
X1.4	4	12,5	13	40,6	8	25,0	7	21,9	0	0	110
X1.5	12	37,5	13	40,6	2	6,3	5	15,6	0	0	128
Rata-rata											127,8

Sumber : Data primer diolah tahun 2025

Dari data yang telah diolah pada tabel 5.6 diatas, dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden variabel Kepemimpinan (X₁), bersifat positif dengan melihat pada rata-rata dari total skor pada pertanyaan variabel ini sebesar 127,8 yang berada pada range skor puas.

2. Pernyataan Tanggapan Responden Motivasi Kerja (X₂)

Indikator-indikator dari variabel ini terbagi atas 5 pernyataan. Hasilnya dapat kita lihat sebagai berikut :

Tabel 2
Tanggapan Responden Motivasi Kerja (X₂)

Tanggapan	Sangat Setuju		Setuju		Kurang setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Skor
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X2.1	18	56,3	14	43,8	0	0	0	0	0	0	146
X2.2	15	46,9	13	40,6	4	12,5	0	0	0	0	139
X2.3	13	40,6	16	50,0	3	9,4	0	0	0	0	138
X2.4	20	62,5	12	37,5	0	0	0	0	0	0	148

X2.5	14	43,8	18	56,3	0	0	0	0	0	0	142
Rata-rata											142,6

Sumber : Data primer diolah tahun 2025

Dari data yang telah diolah pada tabel 5.7 diatas, dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden motivasi kerja bersifat positif dengan melihat pada rata-rata dari total skor pada pertanyaan variabel ini sebesar 142,6 yang berada pada range skor sangat puas.

3. Pernyataan Tanggapan Responden Kinerja Perangkat Desa (Y)

Indikator-indikator dari variabel ini terbagi atas 5 pernyataan. Hasilnya dapat kita lihat sebagai berikut :

Tabel 3
Tanggapan Responden Variabel Kinerja Perangkat Desa (Y)

Tanggapan	Sangat Setuju		Setuju		Kurang setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Skor
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Y.1	25	78,1	5	15,6	2	6,3	0	0	0	0	151
Y.2	10	31,3	15	46,9	6	18,8	1	3,1	0	0	130
Y.3	7	21,9	8	25,0	15	46,9	1	3,1	1	3,1	115
Y.4	21	65,6	10	31,3	10	31,1	0	0	0	0	148
Y.5	26	81,3	5	15,6	1	3,1	0	0	0	0	153
Rata-rata											139,4

Sumber : Data primer diolah tahun 2025

Dari data yang telah diolah dan disajikan pada tabel 5.8 diatas, dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden mengenai kinerja perangkat desa yang timbul dari akibat yang disebabkan oleh variabel kepemimpinan (X1), dan variabel motivasi kerja (X2), bersifat positif dengan melihat rata-rata dari total skor pada pertanyaan ini sebesar 139,4 yang berada pada range skor puas

Analisis Data Penelitian

Uji Validitas

Hasil uji validitas melalui program *SPSS Statistics Versi 25* dengan membandingkan nilai **Pearson Correlation** (korelasi *product moment*) dengan nilai R_{tabel} dengan menggunakan tingkat keyakinan 95%, $\alpha = 5\%$, $df_1 3-1 = 2$ (jumlah variabel bebas dan terikat dikurangkan 1), dan $df_2 (n-k-1)$ atau $32 - 2 - 1 = 29$ (n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah variabel bebas), hasil diperoleh untuk R_{tabel} sebesar 0,3550. Untuk lebih jelasnya, hasil uji validitas dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4
Uji Validitas

Item	<i>Pearson Correlation</i>	R Tabel	Keterangan
X1.1	0,407	0,3550	Valid
X1.2	0,721	0,3550	Valid
X1.3	0,437	0,3550	Valid
X1.4	0,824	0,3550	Valid

X1.5	0,745	0,3550	Valid
X2.1	0,618	0,3550	Valid
X2.2	0,611	0,3550	Valid
X2.3	0,430	0,3550	Valid
X2.4	0,611	0,3550	Valid
X2.5	0,662	0,3550	Valid
Y.1	0,553	0,3550	Valid
Y.2	0,775	0,3550	Valid
Y.3	0,844	0,3550	Valid
Y.4	0,564	0,3550	Valid
Y.5	0,468	0,3550	Valid

Sumber : Data diolah tahun 2025

Berdasarkan tabel hasil uji validitas di atas, diketahui bahwa seluruh item pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid, yang ditunjukkan dengan nilai dari masing-masing item pernyataan memiliki nilai *Pearson Correlation* positif dan lebih besar dari pada nilai R_{tabel} .

Uji Realibilitas

Teknik yang digunakan untuk mengukur tingkat reliabilitas adalah *Cronbach Alpha* dengan cara membandingkan nilai *Alpha* dengan standarnya, dengan ketentuan jika:

- 1) Nilai *Cronbach Alpha* 0,00 s.d. 0,20, berarti kurang reliabel
- 2) Nilai *Cronbach Alpha* 0,21 s.d. 0,40, berarti agak reliabel
- 3) Nilai *Cronbach Alpha* 0,42 s.d. 0,60, berarti cukup reliabel
- 4) Nilai *Cronbach Alpha* 0,61 s.d. 0,80, berarti reliabel
- 5) Nilai *Cronbach Alpha* 0,81 s.d. 1,00, berarti sangat reliabel

Tabel 5
 Hasil Uji Validitas Reliabilitas Kepemimpinan (X_1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,653	5

Sumber : Data diolah, 2025

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan bantuan *SPSS Statistics Versi 25* diperoleh hasil uji reliabilitas dari variabel kepemimpinan (X_1) adalah $0,653 > 0,60$ dari 5 item pernyataan pada kuesioner (angket) yang diberikan kepada responden, maka dapat disimpulkan bahwa dari setiap indikator pernyataan adalah reliabel atau stabil dari waktu ke waktu.

Tabel 6
Hasil Uji Validitas Reliabilitas Motivasi Kerja (X₂)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,490	5

Sumber : Data diolah, 2025

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan bantuan *SPSS Statistics Versi 25* diperoleh hasil uji reliabilitas dari variabel motivasi kerja (X₂) adalah $0,490 > 0,60$ dari 5 item pernyataan pada kuesioner (angket) yang diberikan kepada responden, maka dapat disimpulkan bahwa dari setiap indikator pernyataan adalah reliabel atau stabil dari waktu ke waktu.

Tabel 7
Hasil Uji Validitas Reliabilitas Kinerja (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,668	5

Sumber : Data diolah, 2025

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan bantuan *SPSS Statistics Versi 25* diperoleh hasil uji reliabilitas dari variabel kinerja (Y) adalah $0,668 > 0,60$ dari 5 item pernyataan pada kuesioner (angket) yang diberikan kepada responden, maka dapat disimpulkan bahwa dari setiap indikator pernyataan adalah reliabel atau stabil dari waktu ke waktu.

Tabel 8
Hasil Uji Reliabilitas

Variable	Cronbach's Alpha	Cronbach, Alpha Standar	Keterangan
Kepemimpinan	0,653	0,60	Reliabel
Motivasi kerja	0,490	0,60	Reliabel
Kinerja karyawan	0,668	0,60	Reliabel

Sumber : Data diolah tahun 2025

Berdasarkan tabel hasil uji reliabilitas, lima belas item variabel (pertanyaan) memiliki koefisien alpha lebih besar dari 0,60. Berdasarkan ketentuan di atas maka variabel-variabel dalam penelitian ini reliabel.

Analisis dan Pembahasan Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien Determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model menerangkan variance variabel dependen. Berikut ini tabel hasil pengujian analisis regresi berganda:

Tabel 9
Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.584 ^a	.341	.295	.38785
a. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA , KEPEMIMPINAN				
b. Dependent Variable: KINERJA				

Sumber: Data diolah, 2025

Dalam ringkasan hasil regresi yang ditunjukkan pada Tabel 5.11 diatas, nilai $R = 0,584$ artinya terdapat hubungan positif dan kuat antara variabel kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja perangkat desa dan mempunyai korelasi sebesar 58,4%, sisanya sebesar 41,6% dipengaruhi oleh variabel lain.

Dari hasil tersebut nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,341 hal ini berarti tidak semua variabel bebas yakni variabel kepemimpinan (X_1) dan motivasi kerja (X_2) berkontribusi secara bersama-sama terhadap variabel terikat (Y) yakni kinerja perangkat desa karena hasil dari koefisien determinasi (R^2) hanya sebesar 0,341 atau 34,1% Sedangkan Sisanya sebesar 65,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak di teliti dalam penelitian ini.

Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah hubungan secara linier antara dua atau lebih variabel independen dengan variabel dependen. Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dan variabel dependen berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Analisis regresi linear berganda dilakukan dengan cara menetapkan persamaan $\hat{Y} = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$. Hasil perhitungan nilai-nilai sebagai berikut:

Tabel 10
Ringkasan Hasil Regresi

Variabel Penelitian	Koefisien Regresi	T_{hitung}	T_{tabel}	Sig	R	R^2	F_{hitung}	F_{tabel}	Sig
(constant)	3,683	3,893	2,045	0,001	0,584	0,341	7,500	3,33	0,002
Kepemimpinan	0,556	3,853		0,001					
Motivasi Kerja	-0,347	-1,455		0,156					

Sumber : Hasil pengolahan data kuesioner dengan menggunakan SPSS 20 dan nilai $\alpha = 5\%$ (0,05), tahun 2025

Dari tabel diatas dapat diperoleh regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 3,683 + 0,556 X_1 - 0,347 X_2$$

$b_0 = 3,683$; artinya apabila variabel kepemimpinan (X_1) dan variabel motivasi kerja (X_2) = 0, maka nilai dari variabel kualitas kinerja perangkat desa (Y) = 3,683.

$b_1 = 0,556$; artinya apabila kenaikan variabel motivasi kerja (X_2) konstan, maka kenaikan variabel kepemimpinan (X_1) sebesar 1 satuan akan menyebabkan kenaikan variabel kinerja perangkat desa (Y) sebesar 0,556.

$b_2 = 0,-347$; artinya apabila kenaikan variabel kepemimpinan (X_1) konstan, maka kenaikan variabel motivasi kerja (X_2) sebesar 1 satuan akan menyebabkan kenaikan variabel kinerja perangkat desa (Y) sebesar -0,347.

Uji F

Uji ini dimaksudkan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel independen secara bersama-sama dengan variabel dependen. Uji ini disebut juga dengan istilah uji kelayakan model atau yang lebih populer disebut sebagai uji simultan model. Uji ini mengidentifikasi model regresi yang diestimasi layak atau tidak. Layak disini maksudnya adalah model yang diestimasi layak digunakan untuk menjelaskan pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel 11
Hasil Uji F
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	2.256	2	1.128	7.500	.002 ^b
1 Residual	4.362	29	.150		
Total	6.619	31			

a. Dependent Variable: KINERJA
b. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA, KEPEMIMPINAN

Uji serempak atau uji F merupakan uji secara bersama-sama untuk menguji sigifikansi pengaruh variabel kepemimpinan (X_1) dan motivasi kerja (X_2) secara bersama-sama terhadap variabel kinerja perangkat desa (Y). Uji F dilakukan dengan membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel} .

Berdasarkan ringkasan hasil regresi berganda dari tabel 5.15 ditunjukkan bahwa F_{hitung} sebesar 7,500 , sedangkan hasil F_{tabel} pada tabel distribusi dengan tingkat kesalahan 5% adalah sebesar 3,33. Hal ini berarti $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($7,500 > 3,33$). Perhitungan tersebut menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan (X_1) dan motivasi kerja (X_2) secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan terhadap variabel kinerja perangkat desa (Y).Maka penulis menyimpulkan hipotesis pada penelitian ini yang menyatakan bahwa pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja perangkat desa pada terbukti dan dapat diterima.

Uji t

Pengujian ini untuk melihat sejauh mana pengaruh secara terpisah dari masing- masing variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) berdasarkan hasil regresi yang ada pada tabel 5.16 uji t dilakukan dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} dengan tingkat kesalahan 5% yakni sebesar 2,045. Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka dapat disimpulkan variabel tersebut mempunyai pengaruh yang signifikan.

Tabel 12
Hasil Uji t
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardize d Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	3.683	.946		3.893	.001		
1 KEPEMIMPINAN	.556	.144	.657	3.853	.001	.782	1.279
MOTIVASI KERJA	.347	.239	-.248	-1.455	.156	.782	1.279

a. Dependent Variable: KINERJA

Hasil Variabel Kepemimpinan (X_1) adalah Nilai t_{hitung} untuk variabel ini sebesar 3,853. Sementara itu nilai pada tabel distribusi 5% sebesar 2,045. Maka $t_{hitung} (3,853) > t_{tabel} (2,045)$. Hal ini berarti variabel kepemimpinan (X_1) mempunyai pengaruh yang positif. Hal ini juga diperkuat dengan nilai signifikansi ($0,001 < 0,05$) artinya variabel kepemimpinan (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perangkat desa, dan berpengaruh secara simultan dengan nilai signifikansinya 0,002.

Hasil variabel Motivasi Kerja (X_2) adalah Nilai t_{hitung} untuk variabel ini sebesar -1,455. Sementara itu nilai pada tabel distribusi 5% sebesar 2,045. Maka $t_{hitung} (-1,455) < t_{tabel} (2,045)$. Hal ini berarti variabel motivasi kerja (X_2) mempunyai pengaruh yang negatif. Hal ini juga diperkuat dengan nilai signifikansi ($0,156 > 0,050$) artinya variabel motivasi kerja (X_2) tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja perangkat desa, akan tetapi secara simultan motivasi kerja mempunyai pengaruh positif dengan nilai signifikansinya 0,002.

Pembahasan

Pengaruh Variabel Kepemimpinan (X_1) Terhadap Kinerja Perangkat Desa (Y)

Variabel kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perangkat desa. Variabel kepemimpinan ini merupakan variabel yang kemudian mendukung kinerja perangkat desa Mangkai Lama dikarenakan kepemimpinan yang baik dan harus menerapkan sikap potensial dalam perusahaan, instansi, organisasi itu harus lebih mewakili terjadinya peningkatan kinerja perangkat desa tersebut. Hal ini mengindikasikan asumsi awal penulis terbukti benar yang menganggap bahwasanya kepemimpinan yang diterapkan dengan baik dan benar oleh perusahaan, hal tersebut akan mampu meningkatkan kinerja para perangkat desa.

Pengaruh Variabel Motivasi Kerja (X_2) Terhadap Kualitas Kinerja Perangkat Desa (Y)

Variabel motivasi kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja perangkat desa. Hal ini terjadi dikarenakan para perangkat desa merasa kurangnya pemberian prestasi dan penghargaan kepada karyawan serta terbatasnya kesempatan untuk maju sehingga motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja perangkat desa, akan tetapi secara simultan motivasi kerja mempunyai pengaruh positif dengan nilai signifikan ($0,002$).

Pengaruh Variabel Kepemimpinan (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Perangkat Desa (Y)

Variabel kepemimpinan dan motivasi kerja pada perangkat desa itu berpengaruh secara simultan dengan tingkat signifikansinya ($0,002$) berarti variabel kepemimpinan (X_1) dan motivasi kerja (X_2) mempunyai pengaruh yang baik dari hasil uji F atau uji secara keseluruhan dari variabel X_1 , X_2 dan Y.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, analisis dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan mengenai pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja perangkat desa Mangkai Lama, maka dapat diperoleh kesimpulan

1. Kepemimpinan sangat berpengaruh positif dan signifikan, dengan jumlah signifikannya ($0,001$), dalam peningkatan kinerja perangkat desa Mangkai Lama.
2. Motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan dengan jumlah signifikannya ($0,156$), dalam meningkatkan perangkat desa Mangkai Lama
3. Kepemimpinan dan motivasi kerja secara persial, kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan $0,001$, sedangkan motivasi kerja secara parsial tidak mempunyai pengaruh yang signifikan, akan tetapi secara simultan diantara dua variabel mempunyai pengaruh yang signifikan dengan jumlah ($0,002$) dalam peningkatan kinerja perangkat desa Mangkai Lama).

REFERENSI

- [1] A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2020. Manajemen Sumber Daya Manusia Instansi. Edisi XIV. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- [2] Anoraga, P. 2019. Manajemen Bisnis. Semarang: PT. Rineka Cipta
- [3] Arikunto, S. 2020. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: Rineka
- [4] Bernardin, H. John, & Joyce E.A Russel. 2018. Human resource management (An Experimental Approach International Edition), Singapore : Mc.Graw Hill Inc.
- [5] Bogdan, Robert, Taylor, Steven J. & DeVault, Marjorie L. (ed). 2018. Introduction to Qualitative Research Methods: A Guidebook and Resouce. Edisi keempat. New York: John Wiley & Sons.
- [6] Danang Sunyoto and Burhanuddin Teori Perilaku Keorganisasian, Edisi 3. [Book]. - Yogyakarta : CAPS, 2018
- [7] Febrianto, R. D., Sumantri, B. A., & Silalahi, A. P. B. 2021. Analisis Kinerja Karyawan PT. Sapta Karya Megah Ditinjau Dari Aspek Kompetensi, Kompensasi dan Motivasi. Seminar Nasional ..., 1262–1268.
- [8] G. R. Terry. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara Noor, Any 2018. Management Event. Bandung: Alfabeta.
- [9] Ghozali, Imam. 2020. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21. Semarang: Badan Penerbit UNDIP
- [10] Hasan Z, Ali. 2020. Metode Riset Peneleitian Kuantitatif: Penelitian di Bidang Manajemen, Teknik, Pendidikan dan Eksperimen, Yogyakarta : Deepublish
- [11] Joko Subagyo. 2020. Metode Penelitian Dalam Teori Dan Praktek. Jakarta: Rineka Cipta.
- [12] Maslow, Abraham H. 2018. Motivation and Personality (Motivasi dan Kepribadian). Diterjemahkan oleh Achmad Fawaid dan Maufur. 2 ed. Yogyakarta: Cantrik Pustaka.
- [13] Mathis R.L & J.H Jackson. 2018. Resource Management : Management Sumber Daya Manusia. Terjemahan Rismawatii dan mattalatu. Jakarta : Selemba Empat.
- [14] Mutamimah, 2019, Globalisasi dan Kepemimpinan Transformasional, EKOBIS, Vol. 2, No. 1 : 1-8.
- [15] Nawawi, Hadari 2020. Metode Penelitian Sosial. Yogyakarta: Gaja Mada University Press
- [16] Nazir, Moh. 2018. Metode Penelitian. Bogor: Ghalia Indonesia.
- [17] Notoatmodjo, Soekidjo. 2019. Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- [18] Novianti. 2019. Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Pada KSPPS Sekawan.
- [19] Permatasari, T. A., & Anwar, R. 2023. Pengukuran Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja. 9(1), 63–79.
- [20] Rivai, Veithzal. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- [21] Robbins. 2018. Prilaku Organisasi. Salemba Empat. Jakarta.
- [22] Salindeho, A. R., Trang, I., & Dotulong, L. (2021). Analisis Pengembangan Sumber Daya Manusia, Pelatihan Kerja, dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Sam Ratulangi Manado, 9 (3), 23–31.
- [23] Selfianita, S. 2021. Analisis Kinerja Karyawan Receptionist di Rocky Hotel Padang Kata kunci : Kinerja Karyawan Receptionist
- [24] Sudarmanto. 2019. Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM. (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2009
- [25] Sudjana, Nana. 2019. Metode Statistik. Bandung: Tarsito.

- [26] Sugiyono. 2022. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta, CV.
- [27] Suharsimi, Arikunto 2019. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: Rineka Cipta
- [28] Thoha, Miftah. 2019. Kepemimpinan Dalam Manajemen. Edisi Kesatu. Cetakan Keduapuluh, Depok: PT. Raja Grafindo Persada. Menurut Thoha (2019:122)
- [29] Widiarsa, J., Sudarmawan, I. W. E., & Wardana, M. A. 2023. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Plagoo Holiday Hotel Nusa Dua. Jurnal Ilmiah Pariwisata dan Bisnis, 2(2), 540–552. <https://doi.org/10.22334/paris.v2i2.332>